

임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무 성과에 미치는 영향

조영문*, 최명심**

동신대학교 한의과 대학 간호학과 조교수*, 포항세명기독병원 간호부장**

Effect of Clinical Nurses's Basic Psychological Need, Self-Leadership and Job Stress on Nursing Performance

Young-Mun Cho*, Mun-Sim Choi**

Assistant Professor, Department of Nursing, Dongshin University*,
Senior Nursing Officer, Pohang SM Christianity Hospital**

요약 본 연구는 임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구다. 연구대상자는 2016년 2월부터 2016년 3월까지 P시와 D도에 소재한 3차 의료기관에 근무하는 간호사 160명을 할당표집 하였으며, 자료수집은 자가보고 설문지법을 사용하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 18.0프로그램으로 t-test와 분산분석, 상관분석, 다중회귀분석의 방법을 이용하였다. 연구결과 간호업무성과는 일반적 특성 중 연령, 결혼여부, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라, 셀프리더십은 연령, 결혼여부, 종교, 임상경력, 직위와 근무형태에 따라, 직무스트레스는 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다. 간호업무성과는 기본심리욕구($r=.59, p<.001$), 자율성($r=.31, p<.001$), 유능감($r=.68, p<.001$), 관계성($r=.48, p<.001$), 셀프리더십($r=.58, p<.001$) 및 직무스트레스($r=.19, p<.05$)와 정적상관 관계가 있었다. 간호업무성과에 대하여 기본심리욕구($\beta =.43$), 셀프리더십($\beta =.33$), 직무스트레스($\beta =.21$)은 47.3%의 설명력을 보였다. 본 연구결과 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스는 간호업무성과를 향상시키는 것으로 확인되었다. 그러므로 임상간호사의 간호업무 향상을 위한 간호사의 기본심리욕구와 셀프리더십을 증가시키기 위한 프로그램 개발이 요구된다.

주제어 : 간호업무, 자율성, 유능감, 관계성, 셀프리더십, 직무스트레스

Abstract This study was done to identify variables predicting of nursing performance with basic psychological need, self-leadership and job stress in clinical nurses. The participants were 160 clinical nurses, located in P city and D province in Korea. Data were collected from Feb to March, 2016 by questionnaire survey. Data analysis was done by using SPSS WIN 18.0 program with independent t-test and analysis of variance, Pearson's correlation analysis, and multiple linear regression. This study shows positive correlations between nursing performance and basic psychological needs($r=.59, p<.001$), autonomy($r=.31, p<.001$), competency($r=.68, p<.001$), relatedness($r=.48, p<.001$), self-leadership($r=.58, p<.001$), job stress($r=.19, p<.05$). Basic psychological needs($\beta =.43$), self-leadership($\beta =.33$), job stress($\beta =.21$) have a 47.3%(Adj R² .473) explanatory power for the nursing performance in clinical nurses. This study confirmed that basic psychological needs, self-leadership and job stress were identified to improve nursing performance. Therefore we should develop programs in order to increase basic psychological needs and self-leadership.

Key Words : Nursing Performance, Autonomy, Competency, Relatedness, Self-Leadership, Job Stress

Received 9 June 2016, Revised 13 July 2016
Accepted 20 August 2016, Published 28 August 2016
Corresponding Author: Mun-Sim Choi
(Pohang SM Christianity Hospital)
Email: mungsim1@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현재 우리나라는 인구의 고령화, 만성질환의 증가와 첨단 의료장비 개발 및 의료기술의 발달로 평균수명이 길어지고 중증환자가 증가하면서 환자만족도 및 질적 의료제공에 대한 관심이 증가 하고 있다. 또한 의료기관들은 의료기술의 혁신과 병원조직의 구조개편, 수요자 중심 의료에 대한 가치가 확산되는 가운데 의료서비스의 질적 향상과 의료기관 간 경쟁력을 강화시켜야 하는 상황에 놓여 있다. 이러한 의료기관 간 경쟁이 심화되면서 다양하고 고급화된 의료수요자들의 요구만족을 통한 의료서비스를 차별화시키고, 조직의 생산성을 증진시키는 것이 모든 병원에서 해결해야 할 최우선의 과제다. 따라서 병원 운영예산의 50%이상을 소비하고, 병원의료서비스의 전 영역에 관여하며, 24시간 환자를 간호하는 간호조직의 업무성과는 병원생산성과 병원 경쟁력 확보에 필수적 요인이 되었다[1].

간호업무성과는 간호사에 의해 제공된 간호과정과 간호행위의 효율성 및 효과성으로, 간호사 개인의 간호성과를 직접 반영하며, 간호조직이 목표를 능률적으로 수행하고 있는가를 나타내는 자료이다[2,3]. 그러므로 간호업무성과는 간호부서의 생산성 향상과 전체 간호의 양적 질적 발전을 위한 주요과제이다.

경쟁적인 의료 환경과 건강에 대한 개념의 변화 및 간호 대상자별 전문화된 간호서비스에 대한 요구가 증가하면서 의료기관들은 질 높은 의료서비스 제공을 통한 병원 경쟁력 확보를 위하여 간호사들에게 더욱 친절하고 질 높은 서비스를 제공할 것을 강요하고 있다. 이에 따라 다른 전문직에 비하여 간호직무 스트레스가 증가하고 있다[3]. 높은 간호직무 스트레스는 업무의 부적응 등을 유발하여, 이직을 결정하게 되고, 남아있는 간호사의 사기 저하, 업무량 증가와 구성원간의 협동심과 상호 지지적 분위기를 저해하여, 조직경영 효율성 저하와 간호업무성과에 부정적 영향을 미친다[3,4]. 그러므로 간호조직의 생산성 증진을 위해서는 간호조직 내 직무스트레스를 감소시키고자 하는 노력이 필요하다.

자기결정성 이론은 인간심리에 내재한 기본심리욕구를 자율성, 관계성, 유능감으로 가정하고, 자율성, 관계성, 유능감의 만족에 따라 내재적 동기가 유발되며, 내재적

동기는 사회적 환경에 의해 촉진되거나 저해된다[5]. 내재적 동기는 목적 지향적인 행동의 방향과 강도를 정해주는 심리적 요인으로 개인의 노력수준 및 능력과 결합되어 성과로 연결된다[6].

자율성은 개인행동의 원천으로 자신의 흥미나 내면화된 통합된 가치로부터 행동을 유발한다[5,7]. 급변하는 의료 환경은 병원경영 패러다임을 변화시키고, 간호사의 역할과 태도를 관리자에 의한 수동적인 자세에서 의료 수요자들의 간호요구에 적극적으로 대처하는 능동적, 독립적, 창의적인 자세로 변화할 것을 요구한다[2,3]. 선행연구에서 자율성은 직무스트레스와 간호업무성과에 영향을 주었다[2,3,8].

유능성은 스스로 자신감과 효능감이 있다고 느끼고 싶어 하는 지각으로 사회적 상호작용을 통한 능력이나 기술경험을 통하여 자신감과 효능감을 갖게 된다[5,7]. 선행연구에서 유능감이 증가 할수록 소진이 감소하였으며 자기효능감이 높을수록 업무성과가 증가하였다[5,7,9].

관계성은 사회적 요인으로 개인이 사회적 맥락 속에서 타인과 관계를 맺고 발전시키고자 하는 인간의 기본 욕구이다[5,7]. 선행연구에서 좋은 관계성은 내재적 동기를 높이고 높은 학습 성취도를 보였다[10].

셀프리더십은 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업수행에 필요한 자기지시와 동기부여를 강화시키고 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정이다[11]. 이러한 셀프리더십은 자기역량과 내적인 동기 부여에 초점을 두고 있어 스스로를 합리적인 방향으로 이끌어가고 리드해 나가는 것이기 때문에 자율과 책임을 강조한다[9]. 이는 조직목표와 조직과업에 대해 높은 수준의 몰입을 보이게 되어 개인과 조직의 업무수행과 성과를 향상시킨다[9,11]. 무엇보다 현대 조직사회에서 조직원 스스로의 자발적 참여를 이끌어 내는 것은 높은 업무성과와 경쟁력 확보를 위한 필요불가결한 조건이기 때문에 셀프리더십은 업무성과 달성에 중요한 변수이다. 따라서 의료현장에서 전문성과 조율능력을 갖춘 셀프리더로서 간호사는 병원경쟁력 확보에 매우 중요한 요인이다. 선행연구에서 셀프리더십은 자기효능감, 자아존중감, 직무만족 및 업무성과에 영향을 주었다[12,13,14].

그러므로 임상간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해서는 임상간호사가 인지하는 직무스트레스와 자기결정성 이론에 근거한 기본심리욕구

와 셀프리더십과의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 임상간호사의 간호업무성과와 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스 간의 관계를 알아보고, 임상간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 관련변인들의 설명력을 파악함으로써 간호업무성과를 증진하여, 간호경쟁력 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 임상간호사의 간호업무성과와 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스 간의 관계성을 알아보는 연구로 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 임상간호사의 일반적 특성에 따른, 간호업무성과, 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스 정도를 파악한다.

둘째, 임상간호사의 간호업무성과와, 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스의 정도를 파악한다.

셋째, 임상간호사의 간호업무성과와 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 임상간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인들의 설명력을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 임상간호사의 간호업무성과와 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 P시와 D도에 소재한 3차 의료기관인 S병원, A병원, F병원에 12개월 이상 근무한 간호사 160명을 할당표집 하였다.

표본의 크기는 G power 3.1을 이용하여 다중회귀분석 모형을 이용하여 유의 수준 0.05, effect size .15, 검정력 0.95를 적용하고 탈락률을 고려하여 160명 산출하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 간호업무성과

간호업무성과는 Ko 등[15]이 개발한 척도로 간호업무

수행 능력 7문항, 간호업무수행 태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 4개 하위 요인 총 17문항으로 구성되어 있으며, 각 요인의 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 응답의 범주는 '매우 그렇지 않다.' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 척도이며, 선행연구에서 Cronbach's alpha는 0.92 이었으며 [15], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 0.94이었다.

2.3.2 기본심리욕구

기본심리욕구는 Ryan & Deci[16]가 개발하고 Lee와 Kim[17]가 수정한 '한국형 기본심리욕구 척도'로 자율성(autonomy), 유능감(competency), 관계성(relatedness)이 각 6문항, 3개 하위요인 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 요인의 점수가 높을수록 기본심리 욕구가 잘 충족되었음을 의미한다[17]. 응답 범주는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 척도이며, 선행연구에서 Cronbach's alpha는 0.85이었으며, 각 요인별로 자율성, 유능감, 관계성의 Cronbach's alpha 는 0.89, 0.77, 0.71 이었다[17]. 본 연구에서 Cronbach's alpha는 0.89이었으며, 각 요인별로 자율성, 유능감, 관계성의 Cronbach's alpha 는 0.77, 0.86, 0.86 이었다.

2.3.3 셀프리더십

셀프리더십은 Manz[18]가 개발하고 Kim[19]이 수정, 보완한 것으로 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고로 각 3문항, 6개 하위요인 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 요인의 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 응답의 범주는 '전혀 아니다.' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지의 척도로, 선행 연구에서 Cronbach's alpha는 0.89 이었으며[9], 본 연구에서 Cronbach's alpha는 0.86이었다.

2.3.4 직무스트레스

직무스트레스는 Kim과 Gu[20]가 개발하고 Choi[21]가 수정보완한 도구로 간호업무 스트레스 4문항, 역할갈등 3문항, 전문지식과 기술부족 4문항, 대인관계 갈등 5문항, 의사와의 갈등 4문항, 심리적 부담 2문항, 간호사에 대한 대우 2문항, 보호자와 환자 2문항으로 8개요인 총 26문항으로 구성되어 있으며, 각 요인의 점수가 높을수록 간호직무스트레스가 높음을 의미한다. 응답의 범주는

‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 척도이다. 선행연구에서 Cronbach’s alpha는 0.89 이었으며 [21], 본 연구에서 Cronbach’s alpha는 0.91이었다.

2.4 자료 수집

본 연구를 진행하기 전에 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위하여 기관의 기관윤리심의위원회(IRB)의 승인(1040708-201602-SB-002-01)하에 연구를 수행하였다.

자료 수집 기간은 2016년 2월부터 2016년 3월까지 본 연구자가 연구 장소 및 연구대상자 선정을 위하여 P시와 D도에 소재한 3차 의료기관을 직접 방문하여 조사의 목적을 설명하고 해당 기관의 절차에 따라 승인을 받았다. 자료 수집은 교육된 1명의 연구보조원이 해당 의료기관의 낮 근무가 끝난 간호사를 대상으로 근무지 병원 간호부 회의실에서 직접 연구의 목적, 소요시간, 연구 참여자의 익명성과 비밀유지 및 자료는 연구목적외로만 사용할 것을 설명한 후, 참여 동의서에 서명을 받고, 구조화된 설문지를 이용하여 진행하였다. 설문지의 응답시간은 15분이 소요되었으며, 설문 후 연구 참여자들에게 소정의 답례품을 전달하였다. 총 배부된 160부 가운데 설문지의 응답이 불성실한 25부를 제외한 135부를 최종 분석하였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 14.0 Program을 이용하여 다음과 같이 통계분석 하였다.

- 1) 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 간호업무성과, 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스의 정도는 평균, 표준편차, 범위로 분석 하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 간호업무성과, 기본심리욕구, 셀프리더십과 직무스트레스와의 차이는 independent t-test와 one-way anlysis of variance로 분석하였으며, 사후검정 평균비교는 Scheffe test를 이용 하였다.
- 4) 간호업무성과와 관련변수간의 상관관계는 Pearson’s correlation analysis로 분석하였다.
- 5) 간호업무성과와 관련변수의 설명력 확인은 단계적 다중회귀분석(Multiple stepwise linear regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 135명 중 여성이 128명(94.8%)으로 대부분을 차지하였으며, 연령은 26~30세가 63명(46.7%)으로 가장 많았고, 결혼 상태는 112명(83.0%)이 미혼이었다. 학력은 3년제 간호학과 졸업이 79명(58.5%), 4년제 졸업이 53명(39.3%)이었으며, 임상경력은 2년 미만인 33명(24.4%), 3년 초과 5년 이하가 28명(20.7%), 2년 이상 3년 이하가 25명(18.5%)순 이었다. 직위는 일반간호사가 109명(80.7%), 근무유형에서 교대 근무자는 108명(80.0%)이었다. 급여수준은 월 250~350만원이 79명(58.5%)으로 가장 많았고, 250만원 미만이 54명(40.0%)이었다<Table 1>.

<Table 1> General Characteristics of the Participants. (N=135)

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Male	7(5.2)
	Female	128(94.8)
Age(yr)	≤25	34(25.2)
	26~30	63(46.7)
	31~35	22(16.3)
	36~40	10(7.4)
	41~45	2(1.5)
	≥46	4(3.0)
Marital status	Single	112(83.0)
	Married	23(17.0)
Religion	Christian	21(15.6)
	Catholic	9(6.7)
	Buddhist	15(11.1)
Education degree	None	90(66.4)
	Diploma	79(58.5)
	Bachelor	53(39.3)
Clinical career (month)	≥Master	3(2.2)
	12-23	33(24.4)
	24-36	25(18.5)
	37-60	28(20.7)
	61-84	18(13.3)
	85-119	13(9.6)
Position	≥120	18(13.3)
	General nurse	109(80.7)
	Charge nurse	11(8.1)
	Head nurse	15(11.1)
Working pattern	3shifts	108(80.0)
	Day fixation	27(20.0)
Salary (10,000won)	<250	54(40.0)
	250≤ ~ <350	79(58.5)
	≥350	2(1.5)

3.2 대상자가 지각한 간호업무성과, 기본심리 욕구, 셀프리더십 및 직무스트레스 정도.

간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.64 ± 0.50 점으로 중간이상 이었고, 기본심리욕구는 3.55 ± 0.42 점으로 하위영역 중 유능감이 3.20 ± 0.52 점으로 가장 낮게, 관계성이 3.83 ± 0.51 점으로 가장 높게 나타났다. 셀프리더십은 3.36 ± 0.41 점으로 중간이상, 직무스트레스는 3.60 ± 0.50 점으로 중간이상을 나타내었다<Table 2>.

<Table 2> Descriptive of Basic Psychological Needs, Self-Leadership and Job Stress and Nursing Performance

(N=135)		
Variable	M±SD	Possible Range
Nursing Performance	3.64±0.50	1-5
Basic Psychological Needs		
Autonomy	3.62±0.54	1-5
Competency	3.20±0.52	1-5
Relatedness	3.83±0.51	1-5
Self Leadership		
Self Leadership	3.36±0.41	1-5
Job Stress		
Job Stress	3.60±0.50	1-5

3.3 일반적 특성에 따른 간호업무성과, 기본 심리욕구, 셀프리더십, 및 직무스트레스

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령($t=6.46, p<.001$), 결혼상태($t=-3.94, p<.001$), 임상경력($F=8.69, p<.001$), 직위($F=24.71, p<.001$)와 근무유형($t=-5.98, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 분석결과 임상경력이 120개월 이상 된 간호사는 12~23개월, 24~36개월, 37~60개월, 61~84개월, 85~119개월 된 간호사 보다 간호업무성과가 유의미하게 높게 나타났으며, 일반간호사 보다 책임간호사와 수간호사의 업무성과가 유의미하게 높게 나타났다.

기본심리욕구는 직위($F=5.30, p=.006$)와 근무유형($t=-3.24, p=.002$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 학력, 임상경력, 급여수준과는 유의미한 차이가 없었다. 사후 분석결과 수간호사는 일반간호사 보다 기본심리욕구 만족이 유의미하게 높게 나타났다.

셀프리더십은 연령($F=2.83, p<.05$), 결혼여부($t=-2.75, p<.0$), 직위($F=5.32, p<.01$), 근무유형($t=-3.70, p<.001$)과

유의미한 차이가 있었으며, 성별, 종교, 학력, 임상경력, 급여 수준과는 유의미한 차이가 없었다. 사후 분석결과 일반간호사는 수간호사 보다 셀프리더십이 유의미하게 낮게 나타났다.

직무스트레스는 직위($F=4.49, p<.05$)에 따라 유의미한 차이가 있었으나 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 학력, 임상경력, 근무유형, 급여수준 등에는 유의미한 차이가 없었다. 사후 분석결과 수간호사는 일반간호사 보다 직무스트레스가 유의미하게 높게 나타났다.

3.4 간호업무성과와 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스 간의 상관관계.

대상자들의 간호업무성과와 관련요인들과의 상관관계를 분석한 결과 간호업무성과는 기본심리욕구($r=.59, p<.001$)와 그 하위 변수인 자율성($r=.31, p<.001$), 유능감($r=.68, p<.001$), 관계성($r=.48, p<.001$) 및 셀프리더십($r=.58, p<.001$), 직무스트레스($r=.19, p<.05$)와 정적 상관관계가 있었으며, 기본심리욕구와 셀프리더십($r=.51, p<.001$), 기본심리욕구의 하위 변수인 자율성과 셀프리더십($r=.25, p<.01$), 유능감과 셀프리더십($r=.63, p<.001$), 관계성과 셀프리더십($r=.36, p<.001$)은 정적 상관관계가 있었다. 또한 자율성과 직무스트레스($r=-.27, p<.01$) 간에는 부적상관관계가 있었다<Table 4>.

3.5 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무성과 에 미치는 영향.

본 연구의 회귀분석을 실시하기 전에 다중 공선성 등 회귀모형의 통계적 유의성을 검정하였다. 연구변수의 공차한계(tolerance)가 0.710~0.952로 0.1이상 이었으며, 분산팽창인자(Variance inflation factor: VIF)는 1.050~1.409로 10을 넘지 않았다. 상태지수는 14.026~28.961로 30을 넘지 않아서 다중공선성의 문제를 제외하였다. 또한 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 Durbin Watson통계량이 1.726으로 2에 가까워 오차항의 자기상관이 없음을 확인하였다.

다중회귀분석 결과 회귀모형의 통계적으로 유의하여 회귀선의 모델($F=41.04, p<.001$)이 적합함을 확인하였다. 본 연구결과의 회귀 방정식은 $[Y(\text{간호업무성과}) = 5.326(B) + 4.85(\text{기본심리욕구}) + 3.385(\text{셀프리더십}) + 1.138(\text{직무스트레스}) + \text{오차}]$ 로, 다중회귀모형에서 기본심리욕구가 1단위 증가

<Table 3> Basic Psychological Needs, Self-Leadership, Job Stress and Nursing Performance by General characteristics (N=135)

Characteristics	Categories	Nursing Performance		BPN		Self Leadership		Job Stress	
		M±SD	F/t/U (p)	M±SD	F/t/U (p)	M±SD	F/t/U (p)	M±SD	F/t/U (p)
Gender	Male	62.29±8.93	447.00 (.992)	64.00±14.00	393.00 (.585)	64.29±11.75	377.50 (.484)	86.29±15.99	334.00 (.258)
	Female	61.94±8.57	‡	63.98±7.26	‡	60.28±7.09	‡	94.09±12.76	‡
Age (month)	≤25	60.32±7.21	6.46	62.91±6.86	0.95	58.41±7.14	2.83	90.00±13.11	2.16
	26~30	59.41±7.20	(.000)***	63.57±8.15	(.450)	59.51±7.75	(.018)*	92.94±12.32	(.062)
	31~35	65.68±10.06	‡	64.50±8.64	‡	63.00±6.39	‡	97.27±12.12	‡
	36~40	69.20±8.09		66.50±5.64		64.80±5.43		97.10±15.22	
	41~45	70.00±4.21		72.50±0.70		66.00±2.82		113.00±7.07	
Marital status	Single	60.71±8.20	-3.94	63.44±7.62	-1.82	59.71±7.47	-2.75	93.27±12.99	-8.29
	Married	68.04±7.77	(.000)***	66.61±7.51	(.071)	64.26±5.76	(.007)**	95.74±13.17	(.409)
Religion	Christian	63.43±7.78	1.28	65.05±7.86	0.93	63.71±8.51	2.64	95.81±15.50	1.10
	Catholic	59.44±10.52	(.282)	60.89±7.44	(.426)	60.33±7.82	(.052)	98.56±9.47	(.350)
	Buddhist	65.07±8.47		65.80±8.85		62.87±8.36		89.67±12.70	
	None	61.34±5.50		63.73±7.44		59.36±6.71		93.38±12.68	
Education	Diploma	60.70±7.74	4.01	64.05±8.28	0.34	60.10±7.50	2.68	91.85±13.72	2.52
	Bachelor	63.70±9.38	(.134)	63.79±6.72	(.843)	60.83±7.43	(.262)	96.15±11.73	(.283)
	Master	64.33±11.71	‡	65.33±9.07	‡	64.67±5.77	‡	98.67±8.96	‡
Clinical career (month)	12~23 ^a	61.18±9.23	8.69	62.73±8.94	1.62	60.85±8.38	2.27	92.82±14.15	1.52
	24~36 ^b	58.76±7.59	(.000)***	63.76±8.51	(.158)	57.92±8.20	(.051)	90.88±13.59	(.187)
	37~60 ^c	58.96±5.28		62.25±6.16		59.43±7.27		92.00±12.58	
	61~84 ^d	61.50±6.31	+f>d, c,a,b,e	66.67±7.06		59.72±6.65		93.56±9.66	
	85~119 ^e	62.77±9.49		63.08±8.21		61.62±4.13		95.15±12.72	
Position	≥120 ^f	72.33±6.52		67.22±5.02		65.00±5.36		100.89±12.72	
	General ^a	59.92±7.58	24.71	62.96±7.64	5.30	59.57±7.53	5.32	92.45±12.73	4.49
	Charge ^b	66.36±6.21	(.000)	67.82±8.08	(.006)**	62.45±5.59	(.006)**	93.45±11.33	(.013)*
Working pattern	Head ^c	73.53±6.24	+a<b,c	68.53±4.82	+a<c	65.73±4.92	+a<c	102.87±13.19	+a<c
	3shifts	60.00±7.54	-5.98	62.94±7.37	-3.24	59.36±7.13	-3.70	92.94±12.19	-1.35
Salary	Day fixation	69.78±8.01	(.000)***	68.11±7.56	(.002)**	65.00±6.81	(.000)***	96.70±15.73	(.179)
	<250	62.59±8.56	0.61	64.22±7.77	0.01	61.37±8.16	0.55	91.94±12.54	0.65
	250≤350<	61.35±8.62	(.432)	63.58±7.59	(.943)	59.84±6.89	(.459)	94.39±13.40	(.420)
	≥350	68.50±0.70	‡	73.00±1.14	‡	62.50±20.12	‡	91.00±2.82	‡

‡ :Nonparametric test: Mann-Whitney U test, ‡ :Nonparametric test: Kruskal-wallis test, + Post-hoc: Scheffe test
BPN: basic psychological needs, *p<.05, **p<.01, ***P<.001

할 때 마다 0.485만큼, 셀프리더십이 1단위 증가할 때 마다 0.385만큼, 직무스트레스가 1단이 증가할 때 마다 0.1385만큼 간호업무성과가 증가 하였으며, 기본심리욕구($\beta = -.43, p < .001$), 셀프리더십($\beta = -.33, p < .001$)과 직무스트레스($\beta = .21, p < .01$)는 유의미한 영향 관계를 보였다. 또한 기본심리욕구가 간호사업무성과에 가장 큰 영향을 보였으며, 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스는 임상간호사의 간호업무성과를 47.3%(Adj R² = .473) 설명하였다<Table 5>.

4. 논의

본 연구에서 간호업무성과는 연령, 결혼여부, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 유의미한 차이가 있었는데 이는 선행연구와 일부 일치하는 결과이다[1]. 특히 연령이 높을수록, 미혼보다 기혼 일수록, 임상경력이 많을수록 업무성과가 높게 나타난 것은 간호업무가 단시일에 성과를 이루어 낼 수 있는 것이 아니기 때문이다. 특히 결혼과 연령의 증가로 정서적 심리적 안정을 이루고, 임상실무 경력의 증가로 전문성이 증가하여, 전문적 지식과 간호기술에 기반 한 합리적이고, 효율적인 간호가 수행되

(Table 4) Correlations Basic Psychological Needs, Self-Leadership, Job Stress and Nursing Performance. (N=135)

Variable	Nursing Performance	BPN	Autonomy	Competency	Relatedness	Self-Leadership	Job Stress
	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)
Nursing Performance	1						
B P N	.59(.000)***	1					
Autonomy	.31(.000)***	.79(.000)***	1				
Competency	.68(.000)***	.80(.000)***	.43(.000)***	1			
Relatedness	.48(.000)***	.82(.000)***	.49(.000)***	.53(.000)***	1		
Self Leadership	.58(.000)***	.51(.000)***	.25(.003)**	.63(.000)***	.36(.000)***	1	
Job Stress	.19(.025)*	-.11(.184)	-.27(.002)**	-.03(.732)	0.02(.741)	0.1(.248)	1

BPN: basic psychological needs,

*p<0.05, **p<0.01. ***P<0.001

(Table 5) Association of Nursing Performance with basic psychological needs, Self-Leadership and Job Stress. (N=135)

Variable	B	SE	β	t	R ²	Adj R ²	F
Constant	-5.326	6.525		-0.816			
BPN	0.485	0.084	0.43	5.83***	.485	.473	41.04***
Self Leadership	0.385	0.086	0.33	4.47***			
Job Stress	0.138	0.042	0.21	3.26**			

BPN: basic psychological needs,

*p<0.05, **p<0.01. ***P<0.001

어야 간호업무성고가 향상된다는 것을 나타낸다. 주간근무가 교대 근무보다 업무성고가 높게 나타난 것은 교대 근무로 인하여 신체적 생체리듬의 불균형과 정신적 피로감, 우울감 등이 초래되어 간호업무의 효율적 수행에 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

그러나 선행연구와 달리 교육과 급여수준에 따라 유의미한 차이가 없었던 것은 본 연구가 연구대상자를 편의 추출하여 대상자들이 처해 있는 사회·환경적 조건이 상이하고, 관련 기관 내에서 지속적인 재교육과 보수교육이 이루어지면서 간호에 대한 간호사의 자긍심과 간호의 질이 향상되어 학력에 따른 차이가 없었던 것으로 판단된다[22]. 그러므로 추후 후속연구를 통하여 연구대상자를 무작위 추출하거나 외생변수를 충화한 반복연구가 필요하다.

기본심리욕구는 직위와 근무유형에 따라 유의미한 차이를 보였다. 특히 일반간호사보다 수간호사가, 야간 근무자보다 주간 근무자가 더 기본심리욕구의 만족도가 높았다. 이는 선행연구와 일부 유사한 결과로 간호조직에서 직위는 일반적으로 연령과 직무경력에 비례하여, 직

위가 올라 갈수록 전문 간호에 대한 자신감이 높아져 업무 내에서 행사하는 업무의 재량권과 자율성이 높아지기 때문에 판단된다[23].

셀프리더십은 연령, 결혼여부, 직위와 근무유형에 따라 유의미한 차이를 보였으며, 특히 연령이 높고, 기혼자일수록, 일반간호사 보다 수간호사가, 교대근무 보다 주간근무가 셀프리더십이 더 높았다. 이는 선행연구와 일부 유사한 결과로 셀프리더십이 자기역량과 내적인 동기 부여에 초점을 둔 자율성을 중심으로 하기 때문에 연령과 근무유형, 직위에 따라, 자신감과 자율성이 높아 졌기 때문에 판단된다[9,24].

직무스트레스는 직위에 따라 유의미한 차이가 있었는데 특히 일반간호사 보다 수간호사의 직무스트레스가 더 높았다. 이는 수간호사가 관리자와 실무전문가의 2가지 역할을 동시에 수행하면서, 세분화되고 전문화된 병원 간호조직의 중간 관리계층을 대표하는 핵심적인 역할을 수행하기 때문이다[23,25].

본 연구에서 임상간호사의 간호업무성고는 자기결정성 이론에서 내재적 동기를 유발시키는 기본심리욕구와

하위 변수인 자율성, 유능감, 관계성과 정적상관관계가 있었다. 이는 선행연구와 일치하는 결과로 업무성과가 직무의 구조적 요인보다 심리적 요인에 유의미한 영향을 미치며[6,26], 직무특성이론에 근거하여 자율성, 유능감, 관계성 등 기본심리욕구가 내재적 동기를 유발시켜 직무에 대한 창의적 노력과 몰입에 영향을 주기 때문으로 판단된다[6,27,28]. 간호업무는 환자와 환자를 둘러싼 환경에 대한 개인의 업무가 명확하기 보다는 자발적이고 총체적인 돌봄과 관리이다. 간호사의 업무는 개인적인 독립으로 업무가 수행되는 것이 아니라 인간관계와 의사소통을 통한 조정과 협력의 관계에서 이루어진다. 그러므로 본 연구 결과와 같이 자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구가 높을수록 조직에서의 역할 내-외의 행동이 모두 높아지는 것을 볼 수 있다.

그러므로 간호업무성과를 증가시키기 위해서 간호사의 기본심리욕구 만족에 의한 독립적이고 창의적인 간호행위를 통하여 간호사의 자율성을 증진하고 간호의 전문성과 독자성을 확보하여 간호의 질을 향상시키는 것이 필요하다. 이를 위하여 간호사의 기본심리욕구를 증대시킬 수 있는 적절한 지원과 전문적 지식에 근거한 자율적인 간호중재와 간호전략의 개발이 필요하다.

셀프리더십은 간호업무성과, 기본심리욕구와 하위변수인 자율성, 유능감, 관계성과 정적 상관관계가 있었는데 이는 셀프리더십이 자율성, 유능감, 관계성과 관련이 있다는 선행연구와 일치하는 결과이다[11,29,30]. 셀프리더십은 내재적 동기에 초점을 두고, 개인의 창의성과 자발성을 통해 조직의 변화와 성과를 이끌어 낼 수 있는 새로운 패러다임이다[11,22,30,31].

따라서 급변하는 의료 환경에서 병원 생산성과 경쟁력 확보에 필수적인 간호조직의 변화와 성과를 이끌어 내는데 가장 적절한 전문 역량이다[22]. 셀프리더십의 정도는 개인의 잠재력의 차이에 따라 다르고, 책임과 자율, 학습과 교육을 통해 형성되고 향상되기 때문에[9,24], 간호업무성과의 향상을 위한 간호조직의 경쟁력 강화를 위해서는 조직구성원의 자아관리역량 강화와 기본심리욕구 만족을 통한 내재적인 동기부여에 초점을 둔 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구에서 임상간호사의 직무스트레스는 간호업무 성과에 정적상관 관계가 있었다. 이는 선행연구와 일치하는 결과로[3,32], 간호조직의 경쟁력 강화로 간호사의

전문성이 증가되고 간호업무성과 역시 향상되지만, 간호업무성과를 향상시키는 과정에서 간호사들은 높은 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 판단된다. 또한 본 연구에서 직무스트레스가 자율성과 부적 상관관계가 있었는데 이는 자율성이 태도에 변화를 주어 스트레스에 대응하는 주요요인이라는 선행연구의 결과를 뒤 바침하고 있다[33]. 그러므로 간호사의 간호업무 가운데 발생하는 직무 스트레스를 감소시키고 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 임상간호사가 간호업무를 수행하는데 업무에 대한 자율성이 증진되어야 한다.

5. 결론

본 연구는 임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보고 각 변인들 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구결과 일반적 특성에 따른 각 변수들과의 관계에서 간호업무성과는 연령, 결혼여부, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라, 기본심리욕구는 직위와 근무유형에 따라, 셀프리더십은 연령, 결혼여부, 종교, 임상경력, 직위와 근무유형에 따라, 직무스트레스는 직위에 따라 유의미한 차이가 있었다. 또한 간호업무성과는 기본심리욕구, 자율성, 유능감, 관계성, 셀프리더십 및 직무스트레스와 정적상관 관계가, 기본심리욕구는 셀프리더십과, 기본심리욕구의 하위 변수인 자율성, 유능감, 관계성은 셀프리더십과 각각 정적상관 관계가, 직무스트레스는 자율성과 부적상관관계가 있었다. 또한 기본심리욕구, 셀프리더십과 직무스트레스는 간호업무성과에 대해 47.3%의 설명력을 나타내었다.

그러므로 본 연구결과 임상간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 임상간호사의 자율성, 유능감, 관계성 등 기본심리욕구 만족과 학습과 교육을 통한 셀프리더십이 증가되어야 하며, 간호업무 중에 발생하는 직무스트레스를 감소시키기 위한 간호업무의 자율성이 증진되어야 한다.

또한 본 연구결과를 토대로 간호업무성과에 간호사의 기본심리욕구와 셀프리더십, 직무스트레스가 유의한 영향을 미치는 것으로 확인 되어 간호사의 기본심리욕구와

셀프리더십을 증가시키기 위한 프로그램 개발을 제언한다.

REFERENCES

- [1] G. A. Seomun, S. O. Chang, K. H. Cho, I. A. Kim, S. J. Lee, "The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 12, No 1, pp.151-158, 2006.
- [2] J. S. Kang, S. J. Kim, W. J. Kim, "The autonomy, nursing performance based on the awareness and satisfaction of EMR system for nurses", Journal of the Korean Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 16, No 9, pp.6061-6070, 2015.
- [3] N. Y. Yang, J. S. Chol, "Relationships of nurses' perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the joint commission international hospital accreditation", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 20, No 1, pp.1-9, 2014.
- [4] S. M. Wi, Y. J. Yi, "Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 18, No 3, pp.310-319, 2012.
- [5] Deci E. L., Ryan R. M., "Avoiding death or engaging life as accounts of meaning and culture, Psychological Bulletin", May:130(3), pp.473-477, 2004.
- [6] S. O. Heo, "Mediating Effects of Basic Psychological Needs between Transformational Leadership and Job Performance". Unpublished master's thesis, Jeju National University. 2013.
- [7] Y. M. Cho, "The Influence of Autonomy, Competency, Relatedness on Burnout among Nurses", Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No. 6, pp.491-500, 2014.
- [8] M. S. Chung, "Mediating effects of job stress and moderating effects of autonomy on the relationship between emotional labor and organizational commitment", Korean Journal of Counseling, Vol. 16, No. 3, pp.121-138, 2015.
- [9] A. L. Han, "The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Nursing Performance of Nurses Working in Long-term Care Hospitals". Unpublished master's thesis, Kosin University. 2015.
- [10] Hancock, D., "Cooperative learning and peer orientation on motivation and achievement", Journal of Educational Research, Vol. 97, No. 3, pp.159-166, 2004.
- [11] Neck C. P., Houghton J. D., "Two decades of self-leadership theory and research", Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 4, pp.270-295, 2006.
- [12] K. B. Shin, "The Effects Of Self-Leadership On Self-Efficacy And Job Performance of Service Employees", Journal of Human Resource Management Research, Vol. 17, No. 1, pp. 91-104, 2010.
- [13] Jung-Heun Yoon, "The Structural Relationship among Self-leadership, Teamwork and Service Quality of Employees in Hotel Industry", Journal of Human Resource Management Research, Vol. 14, No. 1, pp.149-166, 2007.
- [14] Y. S. Kang, Y. J. Choi, D. L. Park, I. J. Kim, "A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 16, No. 2, pp. 143-151, 2010.
- [15] Y. K. Ko, T. H. Lee, J. Y. Lim, "Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 37, No. 3, pp.286-294, 2007.
- [16] Ryan, R. M., & Deci, E. L. "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", American Psychologist, Vol. 55, pp68-78, 2000.
- [17] M. H. Lee, A. Y. Kim, "Development and Construct Validation of the Basic Psychological Needs Scale for Korean Adolescents: Based on

- the Self-Determination Theory", *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol. 22, No. 4, pp.157-174, 2008.
- [18] Manz, C. C., "Improving performance through self-leadership", *National Productivity Review*, Vol 2, No. 3, pp.288-297, 1983.
- [19] H. S. Kim, "Relationship between Teacher's Self-Leadership and the jobs Satisfaction at Middle Schools". Unpublished master's thesis, Soongsil University. 2003.
- [20] M. J. Kim, M. O. Gu, "The development of the stresses measurement tool for staff nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol 14, No. 2, pp.28-37, 1984.
- [21] E. J. Choi, "The Effect of Job Stress and Stress Coping Type on Nursing Performance among a University Hospital Nurses". Unpublished master's thesis, Inje University. 2010.
- [22] S. I. Im, J. Park, H. S. Kim, "The Effects of Nurse's Communication and Self-Leadership on Nursing Performance", *Journal of Korean Academic society of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp.274-282, 2012.
- [23] Y. S. Kim, Y. S. Eo, N. Y. Lee, "Effects of Head Nurses' Managerial Competencies and Professional Nurse Autonomy in Nursing Performance", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 20 No. 4, pp.437-445, 2014.
- [24] S. Min, Y. J. Jeong, H. S. Kim, S. Y. Ha, Y. J. Ha, E. A. Kim, "The Moderating Effect of Self-leadership in Relationship between Self-image and Work Performance of Nurses", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 15, No. 3, pp.355-364, 2009.
- [25] S. Y. Kang, "The Experiences of Job Stress on Head Nurses in General Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 37, No. 4, pp.501-509, 2007.
- [26] J. W. Hwang, K. M. Park, "The impacts of job competency, self-leadership and organizational culture on job performance: Focused on agricultural cooperative federation", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 1, pp.193-207, 2014.
- [27] S. K. Kwon, S. H. Oh, B. I. Choi, "Job Characteristics, Autonomous Motivation, and Positive Affect", *Korean Academy of Organization and Management*. Vol. 2014, No. 1. pp.321-339, 2014.
- [28] Gagné, M., & Deci, E. L., "Self-determination theory and work motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, No. 4, pp.331-362, 2005.
- [29] J. M. Yoon, D. H. Ahn, "Personal characteristics influencing self-leadership among adults", *Journal of Employment and Skills Development*, Vol. 14, No. 1, pp. 195-219, 2011.
- [30] Yun, S., Cox, J. & Sims Jr, H. P., "The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 4, pp.374-388, 2006.
- [31] S. K. Lee, D. J. Lee, J. M. Bae, S. W. Lee, "A study on the influence of self-leadership to technology innovation: Mediate effect of emotional intelligence", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 9, No. 6, pp.277-293, 2011.
- [32] M. S. Chung, "Mediating Effects of Job Stress and Moderating Effects of Autonomy on the Relationship between Emotional Labor and Organizational Commitment", *Korea Journal of Counselling*, Vol.16, No. 3, pp.121-138, 2015.
- [33] Carmel, A., Meitar, R., & Weisberg, J., "Self leadership skill and innovative behavior at work", *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1, pp.75-90, 2006.

조 영 문(Cho, Young Mun)



- 2004년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2011년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 만성질환
- E-Mail : cymun@dsu.ac.kr

최 명 심(Choi Mung Sim)



- 2006년 2월 : 방송통신대학교 행정학과(행정학 학사)
- 2006년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 석사)
- 1992년 8월 ~ 현재 : 포항세명기독병원 간호부장
- 관심분야 : 간호행정
- E-Mail : mungsim1@hanmail.net